Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale„ n. 124 del 30 maggio 1995 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) - Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 30 maggio 1995** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 63

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 3 marzo 1995.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — degli identici testi del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale dipendente dai «Ministeri» di cui all'art. 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordati: *a)* il 10 febbraio 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-Statali, UIL-Statali; *b)* il 14 febbraio 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CISAL, CISNAL, USPPI e l'organizzazione sindacale CISAL-FAS; *c)* il 16 febbraio 1995 tra l'ARAN e la confederazione sindacale CIDA.

Testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale dipendente dai Ministeri ed atti allegati.

SOMMARIO

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 3 marzo 1995.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — degli identici testi del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale dipendente dai «Ministeri» di cui all'art. 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordati: *a)* il 10 febbraio 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-Statali, UIL-Statali; *b)* il 14 febbraio 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CISAL, CISNAL, USPPI e l'organizzazione sindacale CISAL-FAS; *c)* il 16 febbraio 1995 tra l'ARAN e la confederazione sindacale CIDA.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 del Presidente del Consiglio dei Ministri all'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'art. 2, comma 9, con il quale è stata determinata in lire 2.230 miliardi, in lire 3.800 miliardi ed in lire 3.800 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti Ministeri, aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, scuola e università;

Visti il decreto del Ministro per la funzione pubblica del 1° dicembre 1994 (supplemento ordinario n. 167 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 298 del 22 dicembre 1994) e il successivo decreto correttivo del 9 febbraio 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 38 del 15 febbraio 1995), con i quali si è provveduto alla «Individuazione delle confederazioni sindacali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che partecipano alla trattativa per la stipulazione del contratto collettivo nazionale del comparto del personale dipendente dai Ministeri, di cui all'art. 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593»;

Viste le lettere prot. n. 515/95 del 15 febbraio 1995 e prot. n. 557 del 17 febbraio 1995, con le quali l'ARAN, in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed in grazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», identici Testi del contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto del personale dipendente dai «Ministeri», concordati: *a)* il 10 febbraio 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-Statali, UIL-Statali; *b)* il 14 febbraio 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CISAL, CISNAL, USPPI e l'organizzazione sindacale CISAL-FAS; *c)* il 16 febbraio 1995 tra l'ARAN e la confederazione sindacale CIDA;

Visti i «testi concordati» in precedenza indicati, i quali sono stati inviati unitamente ad una Relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visti in particolare, l'art. 2, comma 1, e l'art. 42, comma 3, dei predetti testi concordati, i quali prevedono rispettivamente che «il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica» e che «le integrazioni al presente contratto, derivanti dal precedente comma 2, nonché da ogni altra intesa prevista nel contratto medesimo, non possono comportare costi aggiuntivi, né altri oneri a carico delle parti»;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — comma modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1992 «la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria», indicando, in particolare, in lire 413,65 miliardi ed in lire 687,86 miliardi gli specifici staziamenti destinati, rispettivamente per gli anni 1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale dipendente dai «Ministeri», escluso il personale con qualifica dirigenziale;

Considerato che i predetti testi concordati non risulti in contrasto con le citate direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, a seguito di intesa intervenuta con il Ministro del Tesoro;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994 e dalla direttiva del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che i predetti testi concordati sono coerenti con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993;

Tenuto conto che i testi concordati in questione realizzano, come indicato nelle citate direttive, un nuovo sistema nell'erogazione del trattamento economico accessorio, finalizzato, attraverso la destinazione di buona parte delle complessive disponibilità finanziarie, a valorizzare e premiare la professionalità ed il maggiore impegno dei dipendenti pubblici allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi, collegando tali trattamenti ad obiettivi di produttività da erogare, da parte dei dirigenti, sulla base di criteri selettivi ben individuati, e dopo aver verificato la realizzazione dei risultati;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette direttive, i citati testi concordati, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni pubbliche, contribuiscono, con una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche, realizzando l'obiettivo di migliorare le relazioni con l'utenza con la contestuale diminuzione dei costi complessivi dei servizi pubblici;

Vista l'autorizzazione espressa del Consiglio dei Ministri nella riunione del 3 marzo 1995;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 gennaio 1995, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 22 del 27 gennaio 1995, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, cons. Franco Frattini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare ... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione degli allegati identici Testi del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale dipendente dai «Ministeri», di cui all'art. 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordati: *a)* il 10 febbraio 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-Statali, UIL-Statali; *b)* il 14 febbraio 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CISAL, CISNAL, USPPI e la organizzazione sindacale CISAL-FAS; *c)* il 16 febbraio 1995 tra l'ARAN e la confederazione sindacale CIDA.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 3 marzo 1995

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
FRATTINI

Registrato alla Corte dei conti l'8 maggio 1995
Atti di Governo, registro n. 95, foglio n. 27

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO DEL PERSONALE DIPENDENTE DAI MINISTERI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 3 marzo 1995, con il quale l'ARAN è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL del comparto Ministeri, il giorno 16 maggio 1995, alle ore 19 presso la sede dell'A.R.A.N. ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, rappresentata dai componenti del Comitato direttivo e le seguenti Confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL - CILS - UIL - CONFSAL - CISAL - CISNAL - RDBCUB - USPPI - CONFEDIR - CIDA - F.P. CGIL - FILS CISL - UIL STATALI - UNSA - FAS CISAL - UNSCP.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto collettivo nazionale di Lavoro per i dipendenti del comparto Ministeri.

Del predetto CCNL fa parte integrante il Protocollo d'intesa sui servizi pubblici essenziali.

Si allega, altresì, il «Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche amministrazioni» definito, ai sensi dell'art. 58-*bis* del decreto legislativo n. 29/1993, dal Ministro per la funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 49 del 28 giugno 1994.

2 - Libreria - Suppl ord alla *G U* n 124

PARTE PRIMA

TITOLO I

Disposizioni generali

CAPO I

ART. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 3 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593.

2. Al fine di raccordare le norme del presente contratto con le disposizioni dello Statuto speciale della regione Trentino Alto Adige e delle relative norme di attuazione nonchè delle leggi integrative in materia di proporzionale negli uffici statali siti nella provincia di Bolzano, di amministrazione del relativo personale, di conoscenza delle lingue italiana, tedesca e ladina e del loro uso negli uffici pubblici si procede entro sessanta giorni dalla stipulazione del presente contratto ad apposita contrattazione.

3.Negli stessi termini e modalità di cui al comma precedente si procede per raccordare con le norme relative al personale del presente comparto:
- le norme dell'ordinamento del personale dell'amministrazione civile del Ministero dell'Interno, disciplinato dal D.P.R. 340/1982 e successive modificazioni ed integrazioni;
- le norme derivanti dal decreto legge n. 487 del 1993, convertito dalla legge n. 71 del 1994. per il personale dei ruoli del Ministero delle Poste.

4. Entro il 30 giugno 1995 si procede ad apposita contrattazione per definire gli ambiti di applicabilità delle norme di cui al presente contratto alle seguenti categorie:
- personale dipendente dalle Agenzie per l'impiego, di cui all'art. 24 della legge 56/87;
- personale dipendente dall'Amministrazione penitenziaria, in relazione a quanto previsto dall' art. 40 della legge 15 dicembre 1990, n.395;
- personale di nazionalità italiana assunto con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli affari esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, ai sensi del DPR 5 gennaio 1967, n. 18. e ai sensi della L.401/90.

5.Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d. lgs. n.29 del 1993.

ART. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art.51, commi 1 e 2 del d.lgs. n.29/1993, e viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie del presente contratto entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.
Per l' erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo tra Governo e parti sociali del 23 luglio 1993.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

CAPO I

Disposizioni generali

ART. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione ai fini pubblici ai quali le amministrazioni sono preordinate.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali - sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 146/1990 - in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva; si svolge a livello nazionale ed a livello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicate rispettivamente dagli artt. 2, 4 e 5 del presente contratto, secondo le disposizioni del d.lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art.13. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità ai distinti ruoli delle parti;

b) esame; si svolge nelle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell'art. 10 del d.lgs n. 29 del 1993 e dell'art. 8 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 . In appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art. 8;

c) consultazione; si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

d) informazione; allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le amministrazioni informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il presente contratto. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Nei casi di urgenza o su materie riservate possono essere adottate modalità e forme diverse da quelle previste alla presente lettera;

e) conciliazione, mediazione dei conflitti e risoluzione delle controversie interpretative; procedure finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all' art.13.

ART. 4
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. Le piattaforme per il rinnovo del contratto collettivo decentrato sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette.

3. L' Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 2, comma 2 ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 6, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro trenta giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, al termine del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del d.lgs. n. 29 del 1993. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

ART. 5
Livelli di contrattazione,materie e limiti della contrattazione decentrata

1. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:

a) il contratto collettivo nazionale di comparto;
b) il contratto collettivo decentrato.

2. La contrattazione decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui ai commi 4 e 5 secondo le clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri e procedure indicate nell' art. 4.

3. Qualora nella contrattazione decentrata sia necessario ripartire le materie demandate a tale livello devono essere evitate sovrapposizioni o frammentazioni nelle materie stesse e deve essere garantito il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello nazionale.

4. La contrattazione decentrata si svolge a livello di singola Amministrazione nell'ambito degli obiettivi e dei programmi definiti ai sensi dell' art. 3, comma 1 del d.lgs. n. 29 del 1993, sulle seguenti materie:

a) i sistemi di incentivazione della produttività, per quanto concerne:

- i progetti di interesse nazionale e la percentuale di risorse ad essi destinata;
- l'assegnazione e la distribuzione delle risorse destinate alla realizzazione di progetti locali, tenuto conto delle priorità organizzative e di servizio delle singole amministrazioni;
- i criteri per: la individuazione dei dipendenti da adibire ai singoli progetti in modo funzionale alle priorità organizzative e di servizio degli uffici per la partecipazione agli stessi; le verifiche da espletare per la valutazione dei risultati, che saranno attuate nei modi e nei tempi risultanti dall'art.4; la conseguente attribuzione dei fondi di produttività ai gruppi e ai singoli, secondo le regole selettive previste dall'art. 36 del presente contratto,

b) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente impegnative, disagiate, pericolose o dannose e la quota di risorse ad essi destinata;

c) gli accordi di mobilità di cui all'art.35, 8°comma, del d.lgs. n. 29 del 1993, ed i criteri per l' applicazione delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e gestione della mobilità in caso di esuberi; in particolare, per l'attuazione della mobilità volontaria all'interno della Amministrazione, anche nei casi in cui si tratti di mobilità all'estero ;

d) le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale;

e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;

5. Presso ogni sede centrale o sede distaccata di amministrazione centrale e ufficio periferico di livello dirigenziale, fermo restando quanto previsto dal d. lgs. n. 29 del 1993, la trattativa decentrata si svolge sulle seguenti materie:

a) i progetti di produttività di interesse locale;

b) i criteri generali per la individuazione dei dipendenti da adibire ai singoli progetti in modo funzionale alle priorità organizzative e di servizio degli uffici, per la partecipazione agli stessi, per la valutazione dei risultati e per la corrispondente attribuzione dei fondi di produttività ai gruppi ed ai singoli secondo le regole selettive previste dall'art. 36;

c) i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonchè alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili.

d) modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello di Ministero;

e) implicazioni, in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, delle innovazioni organizzative e tecnologiche, nonchè delle modifiche delle funzioni e delle strutture amministrative nell'ambito dei livelli di inquadramento;

6. L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati raggiunti.

7. I contratti decentrati non possono comportare né direttamente, né indirettamente, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, anche a carico di esercizi successivi, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

ART. 6
Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del d.lgs n. 29 del 1993, la delegazione trattante in sede decentrata è costituita:

I - A LIVELLO DI AMMINISTRAZIONE

a) Per la parte pubblica:
- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa.

b) Per le organizzazioni sindacali:
- per la composizione della delegazione trattante di parte sindacale si conferma la disciplina attualmente vigente fino al 30 giugno 1995.

II - NELLE SEDI CENTRALI O SEDI DISTACCATE DI AMMINISTRAZIONI CENTRALI E NEGLI UFFICI PERIFERICI DI LIVELLO DIRIGENZIALE

a) Per la parte pubblica:
- dal dirigente titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei titolari dei servizi o uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto decentrato.

b) Per le organizzazioni sindacali:
- dalle R.S.U. ,
- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all' art. 12, lett. b),
- da rappresentanti di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto.

2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d. lgs n. 29 del 1993.

CAPO II
Informazione e forme di partecipazione

ART. 7
Informazione

1. Ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e delle distinte responsabilità fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie, individuate dal d. lgs n. 29 del 1993 e dal presente contratto , l'amministrazione fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
a) articolazione dell'orario;
b) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
c) verifica periodica della produttività degli uffici;
d) definizione delle piante organiche;
e) criteri generali di organizzazione degli uffici;
f) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
g) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dei Ministeri.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati, riguardanti:
- stato dell'occupazione e politiche degli organici;
- parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;
- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- andamento generale della mobilità del personale;
- qualità del servizio e rapporti con l'utenza;
- distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
- distribuzione complessiva dei fondi per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, ai sensi degli artt. 36 e 37.
- introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
-concessione in appalto di attività proprie dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;
- iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.

A tale scopo è previsto almeno un incontro annuale, in relazione al quale l'Amministrazione fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

4. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni provvedono ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

5. L'articolazione dell'orario degli uffici deve tener conto delle disposizioni contenute nell'art. 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, al fine dell' armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti tenuto conto della presenza di adeguati servizi sociali.

ART. 8

Esame

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'articolo 6, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7 comma 2, può chiedere, in forma scritta, un incontro per l'esame delle seguenti materie, ai sensi dell' articolo 10 del d.lgs n. 29 del 1993 :
a) articolazione dell'orario;
b) definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
c) verifica periodica della produttività degli uffici;
Sono inoltre oggetto di esame, ai sensi dell'art.48 del d.lgs. n.29 del 1993, le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle Amministrazioni.

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali.

3. L'esame si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni quindici dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

ART. 9

Pari opportunità

1. In materia di pari opportunità sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 20 del DPR 17 gennaio 1990 n. 44;

2. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di negoziazione decentrata, ai sensi degli artt. 5 e 6 , anche ai fini delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n.125.

3. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma precedente sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del d.lgs. n. 29 del 1993 e delle procedure individuate dagli artt. 7 e 8 del presente contratto.

ART.10

Consultazione

1. L'Amministrazione, con le modalità previste dall'art. 3, comma 3, lett. c), procede alla consultazione :
- delle rappresentanze di cui all'art. 6 nel caso previsto dall'ottavo comma dell'art. 59 del d.lgs n. 29 del 1993, e negli altri casi previsti da altre disposizioni di legge o contrattuali;
- del rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19 del d.lgs 19 settembre 1994, n. 626.

ART. 11

Forme di partecipazione

1. Presso ogni Ministero sarà costituita una Conferenza di rappresentanti dell' Amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione decentrata, nel corso della quale sono esaminate due volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell' amministrazione. con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

2. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, la formazione, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, a richiesta, sono costituite, a livello nazionale, senza oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, Commissioni bilaterali o Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi agli argomenti trattati - che l' Amministrazione è tenuta a fornire - o di formulare proposte in ordine agli stessi temi. Per la pari opportunità continuano ad operare i comitati istituiti ai sensi dell'articolo 41 del DPR 8 maggio 1987 n. 266 ed art. 20 del DPR 17 gennaio 1990, n. 44.

3. La composizione degli organismi di cui al comma 2, che non hanno natura negoziale, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata presenza femminile.

CAPO III
Diritti sindacali

ART. 12
Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le forme di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) previste dai protocolli di intesa A.RA.N - Confederazioni sindacali del 20 aprile , 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994 nonchè dal protocollo d'intesa A.RA.N - Organizzazioni sindacali del comparto del 12.5.1994 , ferma restando l'applicabilità dell'art. 19 della legge n. 300/1970 per le Organizzazioni sindacali stipulanti tale accordo;

b) le rappresentanze sindacali che non abbiano sottoscritto o non aderiscano ai protocolli di cui alla lettera a) e che siano maggiormente rappresentative nei luoghi di lavoro, in base alla normativa sinora vigente.

CAPO IV

Procedure di raffreddamento dei conflitti

ART. 13

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53, del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2 per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata . La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, del d.lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Con le medesime modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del d.lgs n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

5. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del d.lgs n.29 del 1993.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Costituzione del rapporto di lavoro

ART.14

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto. nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
a) tipologia del rapporto di lavoro;
b) data di inizio del rapporto di lavoro;
c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
e) durata del periodo di prova;
f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;
g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art.15, comma 6.

5. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso. assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario , sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dal comma 8 dell'art.15, di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra amministrazione, pubblica o privata, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art.58 del d.lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione .

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del DPR 9 maggio 1994, n. 487.

CAPO II
Particolari tipi di contratto

ART. 15

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Tutte le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti, nei limiti massimi del 25 % della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 3 e , comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.

2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere costituito relativamente a profili che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale in servizio che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni. L'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dall'amministrazione che ne informa le organizzazioni sindacali.

4.Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati in tempo parziale.

5. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al successivo comma 6.

6. Il tempo parziale può essere realizzato:
- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).

7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.
Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

8. Al personale interessato è consentito, previa motivata autorizzazione dell'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione.

9. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

11. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

12. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni contenute nell'art. 7 del D.P.C.M. del 17 marzo 1989, n. 117.

13. Ai sensi dell'art. 1 , le disposizioni di cui al presente articolo sono applicate negli uffici periferici delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, aventi sede nella provincia di Bolzano nel rispetto delle disposizioni previste dal DPR 26 luglio 1976, n. 752.

CAPO III

Struttura del rapporto

ART. 16

Ferie

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.
Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2, 3 e 4 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 18 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Amministrazione assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonchè all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale , il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell' anno successivo à quello di spettanza.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni.
L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

15 Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio.

16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

ART. 17
Festività

1.Sono considerati giorni festivi le Domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonchè la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di Domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.

3. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n.516 e dell' 8 marzo 1989, n.101. Le ore lavorative non prestate il Sabato sono recuperate la Domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

ART. 18

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado: giorni tre per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3 - Libreria - Suppl ord alla G U n 124

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1 della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi trenta giorni sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5.
   Nel successivo biennio, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2 della legge 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi giorni trenta annuali di permesso retribuito.

8. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonchè il trattamento economico accessorio, come determinato ai sensi dell' art. 34 .

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

ART. 19
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n.724, l'orario di lavoro, previo esame con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 8 del presente contratto, è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni, ai sensi dell'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n.724, sono determinate, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17. comma 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.
   A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :
   - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
   - miglioramento della qualità delle prestazioni;
   - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
   - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

3. Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

   - orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo.

   - orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;

   - orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;

   - turnazioni : da attivare ai sensi dell'art.12 del DPR 266/87, nel caso di attività i cui risultati non siano conseguibili mediante l'adozione di altre tipologie di orario;

   - orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

4. L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore, ai sensi della normativa comunitaria. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti.

5. Al fine di completare la disciplina contrattuale di tutti gli istituti relativi all'orario di lavoro, nel rispetto della legge 23 dicembre 1994, n.724, e del d.lgs. n. 29 del 1993, si procederà entro il 31 marzo 1995 ad apposita contrattazione.

ART. 20
Permessi brevi

1. Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

ART. 21

Assenze per malattia

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l' ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dipendente l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

   a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato ai sensi dell'art. 34;

   b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

   c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

   d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità sanitaria locale.

11. Il dipendente, che durante l'assenza , per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

13. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

14. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

15. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all' amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti.

16. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale si computa il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

ART. 22
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica . In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lett. a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato ai sensi dell' art. 34.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21 , comma 7, lett. a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato ai sensi dell' art. 34, per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 21, commi 1 e 2.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

CAPO IV

Norme disciplinari

ART. 23
Doveri del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

   a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
   b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 , n. 241;
   c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
   d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni della legge 4 gennaio 1968, n. 15 in tema di autocertificazione;
   e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
   f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
   g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività, che ritardino il recupero psico fisico , in periodo di malattia od infortunio;
   h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
   i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

l) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

o) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonchè ogni successivo mutamento delle stesse;

p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

ART. 24

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
   a) rimprovero verbale;
   b) rimprovero scritto (censura);
   c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
   d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
   e) licenziamento con preavviso;
   f) licenziamento senza preavviso.

2. L'Amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e , comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'amministrazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'articolo 59, comma 4, del d.lgs. n. 29 del 1993, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 59, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 25, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art 59 del d. lgs n. 29/1993.

ART. 25
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del d. lgs. n. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

a) Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibiltà dell'evento;
- all' eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- al comportamento verso gli utenti;

b) Al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.

c) Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica al dipendente per:
   - inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
   - condotta non conforme a principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
   - negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
   - inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interesssi dell'Amministrazione o di terzi;
   - rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della l. n.300/70;
   - insufficiente rendimento;

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal Bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica per:
   - recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
   - assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
   - ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
   - svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
   - rifiuto di testimonianza oppure per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
   - minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
   - manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della L. 300 del 1970;
   - atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
   - qualsiasi comportamento da cui sia derivato grave danno all'Amministrazione o a terzi.

4. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
   - recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nel comma 3, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
   - occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita abbia un obbligo di vigilanza o controllo;
   - rifiuto espresso del trasferimento disposto per esigenze di servizio;
   - assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;
   - persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
   - condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

5. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
   a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;
   b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
   c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
   d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi,
   non ricompresi nella lettera "a", anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
   e) condanna passata in giudicato:

      1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;
      2) quando alla condanna consegua,comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

6. Nel caso previsto dalla lettera "a" del comma 5, l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

7. Al di fuori dei casi previsti nel comma 6, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

8 Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 6 e 7 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

9. Le mancanze non espressamente previste nella presente elencazione sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'articolo 23 e, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

ART. 26

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 27

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 25, commi 4 e 5.

3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16/1992.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, dall'articolo 25, commi 6, 7 e 8.

6. Al dipendente sospeso ai sensi del presente articolo sono corrisposti un' indennità pari al 50 % della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia , se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni, Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

ART. 28
Termini di Preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

   - 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;

   - 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;

   - 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni;

PARTE SECONDA

TITOLO I
Trattamento economico

CAPO I
La retribuzione

ART. 29
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni dello Stato appartenenti al comparto dei Ministeri si compone delle seguenti voci:

- trattamento fondamentale :
a) stipendio tabellare;
b) retribuzione individuale di anzianità, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale;
c) indennità integrativa speciale;

- trattamento accessorio:
d) competenze di cui all'art. 72 del d.lgs. n.29/1993 ed all' Allegato B del presente contratto;
e) fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi di cui all' art. 36;
f) fondo per la qualità della prestazione individuale di cui all' art. 37;
g) compensi per lavoro straordinario;
h) altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988 n. 153 e successive modificazioni.

3. Le competenze di cui ai commi precedenti, aventi carattere fisso e continuativo, sono corrisposte congiuntamente, in unica soluzione mensile.

ART. 30

Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi come stabiliti dall'articolo 8, comma 1, del DPR 17 gennaio 1990, n. 44, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all' art. 7 del D.L. n. 384/ 1993, convertito dalla legge n. 438 / 1993, sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

Qualifica	I	92.000
Qualifica	II	96.000
Qualifica	III	102.000
Qualifica	IV	107.000
Qualifica	V	113.000
Qualifica	VI	123.000
Qualifica	VII	139.000
Qualifica	VIII	161.000
Qualifica	IX	182.000

2. Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1 dicembre 1995.

3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:

Qualifica	I	70.000
Qualifica	II	74.000
Qualifica	III	78.000
Qualifica	IV	82.000
Qualifica	V	86.000
Qualifica	VI	94.000
Qualifica	VII	106.000
Qualifica	VIII	123.000
Qualifica	IX	140.000

4. Gli aumenti di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento dell'aumento successivo, ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

ART. 31

Personale delle qualifiche direttive ad esaurimento

1. Il presente contratto collettivo si applica nei confronti del personale direttivo delle qualifiche ad esaurimento di cui agli artt. 60 e 61 del DPR 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni, in conformità a quanto previsto dall'art. 25, comma 4, del d.lgs.3 febbraio 1993, n. 29.

2. Gli stipendi iniziali lordi in vigore per il personale di cui al comma 1 sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

- Direttore di divisione r.e. (iniziale) 195.000
- Direttore di divisione r.e. (dopo 2 anni)........... 210.000
- Ispettore generale r.e. (iniziale)................. 210.000
- Ispettore generale r.e. (dopo 2 anni)........... 226.000

3. Gli aumenti mensili di cui al comma 2 competono con decorrenza 1°dicembre 1995.

4. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili lordi:

- Direttore di divisione r.e. (iniziale)................. 150.000
- Direttore di divisione r.e.(dopo 2 anni)............ 161.000
- Ispettore generale r.e. (iniziale).................. 161.000
- Ispettore generale r.e. (dopo 2 anni)............ 173.000

5. Gli incrementi di cui al comma 4 hanno effetto fino al conseguimento di quelli di cui al comma 2 e assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, che pertanto cessa di essere corrisposta dal 1° gennaio 1995.

6. Le classi di stipendio e gli aumenti periodici biennali cessano di essere corrisposti dal 1° dicembre 1995.
Il valore degli aumenti biennali in godimento al 30.11.1995, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumento biennale maturati alla stessa data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità.
Tale valutazione si effettua con riferimento al trattamento stipendiale derivante dall'applicazione dell'art. 6, 1°comma, del decreto legge n.123/1990, convertito dalla legge n.29/1991, ed ai valori percentuali dei relativi aumenti biennali.

7. I trattamenti economici accessori sono corrisposti secondo i criteri e le modalità di cui agli artt. 33, 34, 35, 36 e 37 del presente contratto. Il fondo per la qualità della prestazione individuale di cui all' art. 37 è eventualmente corrisposto nella misura spettante al personale della nona qualifica funzionale.

ART. 32
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per il lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui all'art. 27, 6° comma, del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dalla applicazione degli articoli. 30, 31 e 40 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

CAPO II

La retribuzione accessoria

ART. 33
Il contenimento del lavoro straordinario

1. A decorrere dal 1° gennaio 1995, i singoli stanziamenti per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario del personale regolato dal presente CCNL, risultanti dagli appositi capitoli dei bilanci di previsione delle amministrazioni dello Stato, nonché dal fondo di cui all'art. 3 della legge 22.7.1978, n. 385 (capitolo 6682 del bilancio di previsione del Ministero del tesoro), sono ridotti nella misura del 20%. L'importo di tale riduzione è destinato al finanziamento degli istituti finalizzati all'incentivazione della produttività, previsti dal presente CCNL.

ART. 34
Disciplina della retribuzione accessoria

1. I trattamenti economici accessori in atto presso le singole amministrazioni del comparto. secondo la specifica disciplina legislativa, contrattuale ed amministrativa in vigore, sono conservati nelle amministrazioni medesime in base alle modalità determinate ai sensi del comma seguente.

2. Nell'allegato B le parti definiscono le voci e le quote di retribuzione accessoria utili ai fini dei diversi istituti contrattuali, ed inoltre, per le singole, distinte amministrazioni:

a) tabelle di retribuzione accessoria mensile distinte per livello, comprendenti le quote di retribuzione accessoria aventi carattere di generalità e continuità in base alla specifica disciplina legislativa. contrattuale ed amministrativa in vigore, anche ai sensi dell'art. 72, 3° comma, del D.L.vo 29/1993, facendo riferimento agli importi corrisposti per l'anno 1993, rilevati sulla base del bilancio consuntivo;

b) le residue quote di retribuzione accessoria non aventi carattere di generalità e continuità, che concorreranno ad alimentare il fondo per la produttività collettiva, di cui al successivo art. 36. nell' amministrazione di appartenenza.

3. Gli importi di cui al comma 2 lettera a) sono corrisposti a decorrere dal 1° gennaio 1995. Le amministrazioni provvedono ad effettuare i conseguenti conguagli delle somme già corrisposte in base alle disposizioni di cui all'art. 72, terzo comma del d.lgs. n. 29 del 1993.

4. La determinazione delle tabelle e degli elementi di cui al comma 2 non può comportare né oneri né vantaggi per le parti.

5. Gli incrementi sessennali dell'indennità di servizio penitenziario derivanti dall'art. 16, 1° comma della legge 16.10.1991, n. 321, e dalla relativa tabella, cessano di essere corrisposti dal 1° dicembre 1995. Da tale data, gli incrementi sessennali in godimento al 30 novembre 1995, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di incremento sessennale maturati alla stessa data, vengono corrisposti in aggiunta agli importi di cui alla allegata tabella B.

6. L'indennità di servizio penitenziario derivante dall'art. 16, 1° comma della legge 16.10.1991, n. 321, e dalla relativa tabella, come riportata nell'allegato B al presente contratto, nonchè dal trattamento di cui al comma 5 continua ad essere corrisposta per tredici mensilità e ad essere utile agli effetti del calcolo del trattamento di quiescenza.

ART. 35
Il riequilibrio della retribuzione accessoria fra i Ministeri

1. Una parte dell'incremento retributivo contrattuale pari a £ 20.000 mensili medie per dipendente viene utilizzato a partire dal 1/12/1995 per costituire un fondo complessivo destinato al personale delle seguenti amministrazioni: Ministero della pubblica istruzione, Ministero dei beni culturali, Ministero delle risorse agricole ed alimentari (ad eccezione della Direzione generale dell'economia montana e delle foreste), Ministero della sanità, Ministero dell'industria, Ministero degli esteri (ad eccezione degli Uffici all'estero), Ministero dei lavori pubblici, Ministero dei trasporti e della navigazione (per il solo personale già dipendente dal soppresso Ministero della marina mercantile); Ministero dell'ambiente , nonchè al personale del soppresso Ministero del Turismo e spettacolo, purchè non percepisca la retribuzione accessoria mensile di cui all' allegato B presso l' amministrazione di assegnazione.
Tale fondo viene utilizzato per la determinazione di uno specifico importo pari a £. 120.000 medie mensili per dipendente, che concorre alla formazione di una distinta voce retributiva uguale per tutti i Ministeri sopra indicati, definita ai sensi del precedente articòlo 34, in sede di individuazione della quota di retribuzione accessoria mensile avente carattere di generalità e continuità per le singole amministrazioni del comparto e risultante dall' allegato B.

ART. 36
Il fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

1. Allo scopo di aumentare la produttività degli uffici e la qualità dei servizi è istituito in ciascun Ministero od Amministrazione un fondo alimentato dalle somme di cui all'art. 6 del DPR 44/1990, ad eccezione del compenso incentivante base di cui al DPR 344/1983 nelle misure in atto vigenti, e dagli altri fondi destinati alla produttività, determinati come previsto all'articolo 34, comma 2.

4 - Libreria - Suppl ord alla G U n 124

A partire dal 1° dicembre 1995 il Fondo è incrementato di un importo determinato moltiplicando il numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 1992 presso ciascuna Amministrazione per una somma corrispondente a £ 25.000 medie mensili, derivanti anche dal finanziamento di cui all'art. 33 e ponderate sulla base della distribuzione del personale all'interno dei singoli livelli retributivi.

2. Le risorse previste nel fondo sono destinate, oltre che alla retribuzione delle particolari posizioni di cui al comma seguente, a progetti di interesse nazionale o locale. Per progetti nazionali una quota variabile fra il 30 e il 50 % sarà determinata per ogni Amministrazione secondo le rispettive priorità organizzative. Le risorse previste per tali progetti dovranno essere attribuite a non più del 50% del totale dei dipendenti di ciascuna amministrazione.
La quota residua di risorse è attribuita a progetti di interesse locale. L'individuazione dei progetti di interesse nazionale e di quelle locali è operata in sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 5.

3. Nella contrattazione decentrata di Amministazione sono individuate le risorse da destinare alla retribuzione delle particolari posizioni di lavoro già coperte dalle maggiorazioni del compenso incentivante di cui al DPR 344/1983, o di altre posizioni, quali la reperibilità e specifiche responsabilità di direzione.

4. In base ai criteri definiti in sede di contrattazione decentrata, l'individuazione dei dipendenti da adibire ai progetti di produttività collettiva sarà determinata dal dirigente sulla base della loro collocazione organizzativa e professionale e della funzionalità della loro partecipazione agli obiettivi assegnati ai singoli progetti. I criteri di valutazione della produttività e dei risultati saranno definiti in sede di contrattazione decentrata, tenendo conto dei caratteri e degli obiettivi dei progetti, in modo da garantire la selettività delle erogazioni ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante. La valutazione potrà basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi del progetto, sia su elementi attinenti alla qualità e intensità della partecipazione individuale.

5. I risultati raggiunti per ciascuna Amministrazione in termini di maggiore produttività e di miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi, mediante l'impiego del Fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente Servizio per il controllo interno o Nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 29/93.
L'attività di monitoraggio e valutazione si conclude con un rapporto da trasmettere all' ARAN, in allegato alla Relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

6. Nell'ambito del fondo per la produttività collettiva viene stanziato un importo pari a £ 72.000 annue lorde pro capite, la cui destinazione verrà definita con accordo tra le parti entro il 1°dicembre 1995, anche in relazione alle proposte della Commissione di cui al successivo art. 38.

ART. 37
Il fondo per la qualità della prestazione individuale

1. Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti e il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico è istituito un fondo annuo per i premi di qualità della prestazione individuale.

2. Per l'attribuzione del premio i dirigenti responsabili individuano, con provvedimenti motivati, entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno i lavoratori ai quali il premio viene assegnato. Gli stessi dirigenti provvedono all'erogazione del premio nei mesi di luglio e dicembre entro il limite massimo del 15% del numero dei lavoratori in servizio. L'importo di detti premi e determinato secondo i valori della tabella di cui all'allegato C. Per il 1995 il premio è attribuito nel mese di dicembre, con riferimento al secondo semestre dell'anno.
L'attribuzione del premio è operata sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti:
a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;
c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici;
d) capacità organizzativa, di proposta di soluzioni innovative e di contributo alla realizzazione di cambiamenti organizzativi e gestionali;
e) qualità delle prestazioni connesse alla responsabilità di procedimento o comunque rilevanti ai fini di un effettivo adeguamento dell'azione amministrativa ai principi di riforma del procedimento.

3. Le decisioni assunte dai dirigenti devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali dell'applicazione saranno comunicati alle OO.SS., che potranno chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate.
Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale.

4. I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività, per ciascuna Amministrazione, mediante l'impiego del Fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente Servizio per il controllo interno o Nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 29/93. L'attività di monitoraggio e valutazione si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN in allegato alla Relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

CAPO IV

ORDINAMENTO E VERIFICA DEGLI ONERI

ART. 38
Istituzione della Commissione per la revisione dell'ordinamento

1 - E' istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'A.RA.N. e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nazionale di lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro nelle amministrazioni e di formulare proposte per la revisione dell'ordinamento, con particolare riguardo:
a) alle caratteristiche complessive dei sistemi di inquadramento professionale vigenti nel comparto, analizzati e confrontati con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati, tenendo conto anche della esperienza acquisita e delle realtà presenti nei diversi paesi europei;

b) alla congruità dei profili professionali esistenti in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni, con particolare riferimento alle modalità del necessario riaccorpamento all'interno di ciascuna qualifica funzionale senza che ciò comporti variazioni di natura economica.

c) alla congruità di tali sistemi in relazione alle modifiche intervenute e che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella struttura delle amministrazioni, con particolare attenzione alle criticità in alcune aree di inquadramento professionale, quali l'informatica;

d) all'impiego reale del personale con particolare riferimento alle situazioni di scostamento fra compiti effettivamente svolti ed inquadramenti in atto, nonché alle modalità con cui dette situazioni si manifestano (durata, attribuzione delle funzioni, relazione con l'assetto delle piante organiche e con la loro rideterminazione in attuazione del d.lgs. n. 29 del 1993).

2. La Commissione si riunirà entro il 31 marzo 1995 e terminerà i propri lavori entro il 30 settembre 1995, formulando proposte organiche sui singoli punti indicati nel comma precedente.

Art. 39
Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del d.lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro dall'art.10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

PARTE TERZA

TITOLO I

Norme finali e transitorie

CAPO I

ART. 40
Segretari comunali

1. In attesa dell'approvazione della legge di riforma dell'ordinamento dei segretari comunali e provinciali, e della conseguente ridefinizione del regime giuridico e della collocazione contrattuale di tale categoria, le norme del presente contratto non si applicano alla categoria medesima, ad eccezione di quelle contenute nel presente articolo, nonchè nell' art. 32.

2. Gli stipendi per i segretari comunali come stabiliti dall'articolo 8, comma 7 e seguenti, del DPR 17 gennaio 1990, n. 44, sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

Qualifica	VIII	161.000
Qualifica	IX	182.000

3. Gli aumenti mensili di cui al comma 2 competono con decorrenza 1 dicembre 1995.

4. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:

Qualifica	VIII	123.000
Qualifica	IX	140.000

5. Gli aumenti di cui al comma 4 hanno effetto fino al conseguimento di quelli successivi ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

6. In attesa dell'approvazione della legge di riforma dell'ordinamento dei segretari comunali e provinciali, gli incrementi stipendiali di cui all' art. 8, commi 12 e 13 del DPR 44/1990, e gli incrementi dell'indennità di funzione e coordinamento di cui all'art. 8, 14° comma, dello stesso DPR, vengono corrisposti fino al 30 novembre 1995.
Il valore degli incrementi stipendiali e degli incrementi dell'indennità di funzione e coordinamento in godimento alla predetta data, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di incremento maturati alla stessa data, viene conservato come retribuzione individuale di anzianità per gli incrementi stipendiali, e come misura individuale dell'indennità di funzione e di coordinamento per gli incrementi di questa.

7. A decorrere dal 1° 12 1995, la misura dell'indennità di funzione e coordinamento spettante a tale data, anche ai sensi del comma precedente, è provvisoriamente incrementata dalla somma di 86.600 lire mensili pro capite.

8. Le parti si impegnano entro il 1° Dicembre 1995 a rivedere le problematiche relative alla categoria dei segretari comunali anche alla luce dell'eventuale legge di riforma.

ART. 41
Norme transitorie

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 24, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dall'art. 78 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato approvato con DPR 1O gennaio 1957, n. 3 .

3. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento degli istituti di cui agli artt. 34, 35, 36 e 37 non siano impegnate nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

ART. 42
Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993 rimangono in vigore le norme di legge e contrattuali vigenti.

2. Le parti si impegnano a rivedere consensualmente la predetta normativa entro il 30 giugno 1995.

3. Le integrazioni al presente contratto, derivanti dal precedente comma 2 , nonchè da ogni altra intesa prevista nel contratto medesimo, non possono comportare costi aggiuntivi, nè altri oneri a carico delle parti.

Art.43
Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente contratto sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, le seguenti disposizioni:

a) con riferimento all'articolo 4 (Procedure per la contrattazione decentrata): artt. 18 e 19 del D.P.R. n. 266 del 1987; art. 7 del D.P.R. 494/1987 ; art. 14 D.P.R. 44/90;

b) con riferimento all'articolo 5 (Livelli di contrattazione): art. 15 del D.P.R. n. 266 del 1987; artt. 5 e 6 del D.P.R. 494/1987; art. 14 D.P.R. 44/90;

c) con riferimento all'articolo 6 (Composizione delle delegazioni): art. 16 del D.P.R. n. 266 del 1987;

d) con riferimento all'articolo 7 (Informazione): artt. 18 e 20 del D.P.R. n. 13 del 1986; art. 32 del D.P.R. n 266 del 1987,

e) con riferimento all'articolo 9 (Pari opportunità): art. 16 D.P.R. 395 del 1988;

f) con riferimento all'articolo 11 (Forme di partecipazione): art. 146, comma 1, lettera 'd' e parte successiva, e comma 2 del D.P.R. n. 3 del 1957;

g) con riferimento all'articolo 12 (Rappresentanze sindacali): art. 25 della legge n. 93 del 1983;

h) con riferimento all'articolo 13 (Interpretazione dei contratti): art. 14, comma 6, del D.P.R. n. 44 del 1990; art. 21, lettera 'b', del D.P.R. n.13 del 1986;

i) con riferimento all'articolo 14 (Contratto individuale): art. 12 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 10 del DPCM 10 giugno 1986; art. 17 del D.P.R. n. 487 del 1994,

j) con riferimento all'articolo 15 (Tempo parziale): art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, art. 3, 4, 5 e 6 del DPCM n. 117 del 1989; art. 4 del D.P.R. n. 13 del 1986;

k) con riferimento all'articolo 16 (Ferie): art. 36, 39 e 40 del D.P.R. n. 3 del 1957, art. 18 del D.P.R. n. 686 del 1957; art. 15 della legge n. 312 del 1980; art. 4 del D.P.R. n. 395 del 1980;

l) con riferimento all'articolo 18 (Permessi retribuiti): art. 37, 39, 41 del D.P.R. n. 3 del 1957; art. 3, commi da 37 al 41 della legge n. 537 del 1993 ; art.22, commi dal 22 al 26 della legge n. 724 del 1994.

m) con riferimento all'articolo 20 (Permessi brevi): art. 11 del D.P.R. n. 13 del 1986; art.13 del D.P.R. n.266 del 1987;

n) con riferimento all'articolo 21 (Malattia): art. 37, 68, commi dal primo all'ottavo, 70 e 71 del D.P.R. n. 3 del 1957, art. 30, 31, 32, 33 e 34 del D.P.R. n. 686 del 1957;

o) con riferimento all'articolo 22 (Infortuni sul lavoro): art. 68, comma 7, del D.P.R. n. 3 del 1957;

p) con riferimento all'articolo 23 (Doveri): artt. 12, 13, 14, 15, 16 e 17 del D.P.R. n. 3 del 1957;

q) con riferimento agli articoli 24, 25, 26 e 27 (Disciplina): artt. da 78 all'87, artt. dal 91 al 99, art. 134, del D.P.R. n. 3 del 1957; art. 61 del D.P.R. n. 686 del 1957;

r) con riferimento all'articolo 32 (Effetti dei nuovi stipendi): art. 10 del D.P.R. n. 44 del 1990;

s) con riferimento all'articolo 34 (Disciplina della retribuzione accessoria): art. 8 L. n. 455/85; art. 23, comma 8, L. n. 936/86; art.1 L.152/89; art. 2 e 3 L. n. 412/89; art. 3, comma 3, DL n. 469/92 conv. L. n. 23/93; art. 4, comma 4, DL n. 853/84 conv. L. n.17/85; art. 3, lett. i, punto 2 L. n. 349/89; L. n. 221/88; art. 4 DL n. 356/87 conv. L. n. 436/87; art. 9, comma 4, DL n. 86/88 conv. L. n. 160/88; art. 10, commi 1 e 2, DL n. 108/91 conv. L. n.169/91; art. 1 L. 209/92; art.19, comma 8, L n. 870/86; art.14 L. n. 245/90;

t) con riferimento all'articolo 36 (Fondo per la produttività collettiva): art. 12, 13 e 14 del D.P.R. n. 13 del 1986; rt. 15 del D.P.R. n. 395 del 1988; art. 50 del D.P.R. n. 266 del 1987; art. 7 del D.P.R. n. 44 del 1990;

u) con riferimento all'articolo 40 (Segretari comunali): art.8, commi 12, 13 e 14 del D.P.R. n.44/1990;

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

L'A.RA.N. e le OO.SS. firmatarie del presente contratto intendono sottolineare che il comune essenziale obiettivo delle norme che disciplinano i rapporti, ai vari livelli, tra Amministrazioni e rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati è di trovare soluzioni conciliative ai problemi che riguardano, in generale, la tutela delle condizioni di lavoro.
Allo stesso modo le parti si danno atto che esse hanno inteso superare ogni forma di cogestione nell' adozione delle misure necessarie al buon funzionamento dell' amministrazione.
Pertanto, nelle sedi di contrattazione decentrata la definizione dei criteri dovrà escludere qualsiasi riferimento alla individuazione dei singoli dipendenti.
Le parti riconoscono dunque che nella formulazione delle disposizioni di cui al titolo II esse hanno inteso far salve, nella loro integralità, da un lato le competenze e la responsabilità dei dirigenti così come definite dal D.Lgs. 29/93 e relativi correttivi, e dall'altro le autonome funzioni e capacità di azione delle OO.SS. dei lavoratori.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti riconoscono l'opportunità di una fase transitoria nella quale, fino alla definizione del quadro normativo, restano invariate le regole sulla rappresentatività, anche in relazione ai criteri sulla distribuzione dei distacchi, aspettative e permessi tra le varie sigle sindacali.

Le parti riconoscono altresì l'opportunità di una fase transitoria che consenta il mantenimento della situazione in atto esistente in materia di assegnazione dei locali per le rappresentanze sindacali.

L'esame di tutte le materie elencate dovrà essere concluso entro il 30/6/1995.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Entro la data del 30/6/1995 le parti si incontreranno per dare attuazione al d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Entro la data del 30/6/1995 le parti si incontreranno per definire consensualmente il regime dei contributi sindacali ed il regime delle trattenute per sciopero; fino a tale data si continuano ad applicare le norme attualmente vigenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In relazione a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, si chiarisce che, nel caso delle Organizzazioni sindacali, per parte interessata si intende anche una singola sigla firmataria del presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N.1

L'ARAN considera di tutta evidenza che la contrattazione decentrata non comporta l'obbligo di arrivare ad un accordo, nel senso che, in mancanza dell' accordo, anche su tali punti resta ferma la competenza decisionale e la relativa responsabilità dei dirigenti nonchè l'autonomia organizzativa delle amministrazioni. Tale competenza non è neppure limitata temporalmente, in questa fattispecie, dalla previsione del termine di quindici giorni contemplata, per l'esame congiunto, dall'art.10 del d.lgs. n.29 del 1993 e dall'art.8 del presente contratto.

ALLEGATO A

NUOVO STIPENDIO TABELLARE ANNUO A REGIME

(per 12 mensilità)

Isp. Gen. dopo 2 anni	27.724.000
Isp. Gen. iniz.	25.307.000
Dir. div. dopo 2 anni	25.042.000
Dir. div. iniz.	22.887.000
IX LIVELLO	20.495.000
VIII LIVELLO	17.703.000
VII LIVELLO	15.239.000
VI LIVELLO	13.047.000
V LIVELLO	11.677.000
IV LIVELLO	10.555.000
III LIVELLO	9.445.000
II LIVELLO	8.373.000
I LIVELLO	7.425.000

ALLEGATO B
(ART. 34, 2° Comma)

TABELLA I
Individuazione degli istituti normativi utili ai fini della corresponsione della retribuzione accessoria.

1. Gli istituti normativi presi in esame sono: Tempo parziale (art.15), Ferie (art. 16), Permessi retribuiti (art. 18), Maternità (art. 18, 7°comma), Assenze per malattia (art. 21), Sospensione cautelare per procedimento disciplinare (art.26), Sospensione cautelare per procedimento penale (art.27), Permessi distacchi e aspettative sindacali, Sciopero.

2. Le voci retributive considerate sono: Indennità di amministrazione (art.34), Fondo di produttività collettiva (art. 36), Fondo per la qualità della prestazione individuale (art. 37), Compenso per lavoro straordinario.

3. Le indennità di amministrazione vengono corrisposte, di norma, nelle medesime fattispecie in cui viene erogato lo stipendio tabellare; vengono ridotte, perciò, *pro quota* in caso di tempo parziale orizzontale, ed al 50 % in caso di sospensione cautelare per procedimento disciplinare. Vengono erogate per intero in tutte le altre fattispecie di cui al punto 1, ad eccezione dello sciopero.
Il compenso per lavoro straordinario nonchè i due Fondi non competono in alcuna delle fattispecie di cui al comma 1. Le assenze a qualsiasi titolo non pregiudicano la corresponsione del trattamento accessorio di cui agli artt. 36 e 37 nel caso in cui le medesime non siano rilevanti e/o determinanti agli effetti della valutazione complessiva della produttiività o della qualità della prestazione individuale.

4. Le indennità sono calcolate al lordo delle ritenute a carico del lavoratore ed al netto delle ritenute a carico dell'amministrazione.

5. L'indennità spettante al personale inquadrato nella prima qualifica corrisponde a quella definita per il personale della seconda qualifica.

6. In caso di malattia di durata inferiore a 15 giorni lavorativi, la riduzione dell'indennità sulle giornate di assenza viene calcolata sulla base di 1/30, come disposto dalla normativa vigente.

7. Entro il 31 marzo di ogni anno le amministrazioni determinano l'ammontare delle risorse destinate al Fondo per la produttività collettiva.
Le somme di cui all'art. 6 del DPR 44/1990 e degli altri fondi destinati alla produttività che non sono utilizzati per le erogazioni tabellari vengono assegnati al Fondo.

MINISTERO PRES. CONS. MIN

AMMINISTRAZIONE

Indennità mensile

IX	qualifica	664.000
VIII	" "	586.000
VII	" "	547.000
VI	" "	468.000
V	" "	430.000
IV	" "	390.000
III	" "	390.000
II	" "	312.000
Isp. Gen. r.e.		664.000
Dir. div. r.e.		664.000

MINISTERO	CONSIGLIO DI STATO E TAR
AMMINISTRAZIONE	
Indennità mensile	
IX qualifica	664.000
VIII " "	586.000
VII " "	547.000
VI " "	468.000
V " "	430.000
IV " "	390.000
III " "	390.000
II " "	312.000
Isp. Gen. r.e.	664.000
Dir. div. r.e.	664.000

MINISTERO	CORTE DEI CONTI
AMMINISTRAZIONE	
Indennità mensile	
IX qualifica	664.000
VIII qualifica	586.000
VII qualifica	547.000
VI qualifica	468.000
V qualifica	430.000
IV qualifica	390.000
III qualifica	390.000
II qualifica	312.000
Isp. Gen. r.e.	664.000
Dir. div. r.e.	664.000

MINISTERO		AVVOC. GEN. STATO
AMMINISTRAZIONE		
	Indennità mensile	
IX	qualifica	664.000
VIII	" "	586.000
VII	" "	547.000
VI	" "	468.000
V	" "	430.000
IV	" "	390 000
III	" "	390.000
II	" "	312.000
Isp. Gen. r.e.		664.000
Dir. div. r.e.		664.000

MINISTERO TESORO

AMMINISTRAZIONE

Indennità mensile

IX	qualifica	506.000
VIII	" "	455.000
VII	" "	404.000
VI	" "	358.000
V	" "	315.000
IV	" "	294.000
III	" "	269.000
II	" "	250.000
Isp. Gen. r.e.		632.000
Dir. div. r.e.		607.000

MINISTERO	FINANZE
AMMINISTRAZIONE	escluse dogane
Indennità mensile	
IX qualifica	491.000
VIII " "	447.000
VII " "	392.000
VI " "	342.000
V " "	294.000
IV " "	263.000
III " "	230.000
II " "	200.000
Isp. Gen. r.e.	714.000
Dir. div. r.e.	623.000

Per il personale in servizio presso il Servizio Centrale degli Ispettori Tributari è fatto salvo il trattamento previsto dall'art. 12, comma 4, della legge 24.4.1980, n. 146, come modificata dall'art. 11 della legge 29.10.1991, n. 358, negli importi spettanti al 31.12.1993, nonché, per tutto il personale del Ministero delle Finanze, i trattamenti eventualmente ancora spettanti per effetto dell'art. 9, comma 2, della legge 19.7.1977, n. 412.

MINISTERO	Grazia e Giustizia
AMMINISTRAZIONE	Penitenziaria
	Giustizia minorile
Indennità mensile	
IX qualifica	762.000
VIII " "	725.000
VII " "	660.000
VI " "	557.000
V " "	487.000
IV " "	487.000
III " "	487.000
II " "	452.000
Isp. Gen. r.e.	851.000
Dir. div. r.e.	851.000

MINISTERO M.U.R.S.T.

AMMINISTRAZIONE

Indennità mensile

IX	qualifica	664.000
VIII	" "	586.000
VII	" "	547.000
VI	" "	468.000
V	" "	430.000
IV	" "	390.000
III	" "	390.000
II	" "	312.000

Isp. Gen. r.e.	664.000
Dir. div. r.e.	664.000

MINISTERO		GRAZIA E GIUSTIZIA
AMMINISTRAZIONE		Giudiziaria
	Indennità mensile	
IX	qualifica	664.000
VIII	" "	586.000
VII	" "	547.000
VI	" "	468.000
V	" "	430.000
IV	" "	390.000
III	" "	390.000
II	" "	312.000
Isp. Gen. r.e.		664.000
Dir. div. r.e.		664.000

MINISTERO		TRASPORTI
AMMINISTRAZIONE		MOTORIZZ. CIVILE
	Indennità mensile	
IX	qualifica	656.000
VIII	" "	546.000
VII	" "	460.000
VI	" "	394.000
V	" "	342.000
IV	" "	297.000
III	" "	262.000
II	" "	240.000
Isp. Gen. r.e.		934.000
Dir. div. r.e.		841.000

MINISTERO		COMMERCIO ESTERO
AMMINISTRAZIONE		
	Indennità mensile	
IX	qualifica	626.000
VIII	" "	554.000
VII	" "	507.000
VI	" "	451.000
V	" "	435.000
IV	" "	399.000
III	" "	379.000
II	" "	348.000
Isp. Gen. r.e.		731.000
Dir. div. r.e.		731.000

MINISTERO		BILANCIO
AMMINISTRAZIONE		
	Indennità mensile	
IX	qualifica	506.000
VIII	" "	455.000
VII	" "	404.000
VI	" "	358.000
V	" "	315.000
IV	" "	294.000
III	" "	269.000
II	" "	250.000
Isp. Gen. r.e.		632.000
Dir. div. r.e.		607.000

MINISTERO		INTERNO
AMMINISTRAZIONE		CIVILE
	Indennità mensile	
* VIII bis	(qualifica IX)	396.000
VIII	" "	388.000
* VII bis	" "	381.000
VII	" "	367.000
VI	qualifica	324.000
V	" "	280.000
IV	" "	190.000
III	" "	164.000
II	" "	156.000
Isp. Gen. r.e.		396.000
Dir. div. r.e.		396.000

* personale del ruolo di ragioneria

MINISTERO		LAVORO
AMMINISTRAZIONE		
	Indennità mensile	
IX	qualifica	353.000
VIII	" "	317.000
VII	" "	281.000
VI	" "	251.000
V	" "	223.000
IV	" "	199.000
III	" "	171.000
II	" "	150.000
Isp. Gen. r.e.		891.000
Dir. div. r.e.		866.000

MINISTERO DIFESA

AMMINISTRAZIONE ____________

Indennità mensile

		misura base	Area Op.	Aera indus.
IX	qualifica	306.000	324.000	333.000
VIII	" "	287.000	303.000	312.000
VII	" "	254.000	269.000	276.000
VI	" "	227.000	240.000	247.000
V	" "	202.000	215.000	221.000
IV	" "	183.000	195.000	200.000
III	" "	161.000	171.000	176.000
II	" "	146.000	154.000	159.000
	Isp. Gen. r.e.	442.000	463.000	475.000
	Dir. div. r.e.	411.000	432.000	444.000

Al personale dei Tribunali Militari compete l'indennità dell'Amministrazione giudiziaria.
Le misure indicate nella colonna AREA OP. competono al personale dipendente degli Enti operativi.
Le misure indicate nella colona AREA INDUS. competono al personale dipendente degli enti di produzione industriale.

MINISTERO		FINANZE
AMMINISTRAZIONE		DOGANE
	Indennità mensile	
IX	qualifica	1.368.000
VIII	" "	1.168.000
VII	" "	989.000
VI	" "	844.000
V	" "	745.000
IV	" "	674.000
III	" "	588.000
II	" "	507.000
Isp. Gen. r.e.		2.304.000
Dir. div. r.e.		2.078.000

Sono fatti salvi i trattamenti aventualmente ancora spettanti per effetto dell'art.9, comma 2, della legge 19.7.1977, n.412.

MINISTERO POSTE E TELECOMUNICAZIONI

AMMINISTRAZIONE

Indennità mensile

IX	qualifica	463.000
VIII	" "	440.000
VII	" "	388.000
VI	" "	343.000
V	" "	320.000
IV	" "	301.000
III	" "	281.000
II	" "	264.000
Isp. Gen. r.e.		757.000
Dir. div. r.e.		737.000

MINISTERO		TRASPORTI
AMMINISTRAZIONE		CIVILAVIA
	Indennità mensile	
IX	qualifica	443.000
VIII	" "	396.000
VII	" "	365.000
VI	" "	340.000
V	" "	310.000
IV	" "	291.000
III	" "	262.000
II	" "	245.000
Isp. Gen. r.e.		657.000
Dir. div. r.e.		593.000

MINISTERO		AFFARI ESTERI
AMMINISTRAZIONE		
	Indennità mensile	
IX	qualifica	294.000
VIII	" "	253.000
VII	" "	218.000
VI	" "	187.000
V	" "	167.000
IV	" "	151.000
III	" "	135.000
II	" "	120.000
Isp. Gen. r.e.		326.000
Dir. civ. r.e.		326.000

Tali somme si riferiscono esclusivamente al personale in sevizio sul territorio nazionale

N.B. L'indennità compete a decorrere dal 1 dicembre 1995

MINISTERO		AMBIENTE
AMMINISTRAZIONE		
	Indennità mensile	
IX	qualifica	294.000
VIII	" "	253.000
VII	" "	218.000
VI	" "	187.000
V	" "	167.000
IV	" "	151.000
III	" "	135.000
II	" "	120.000
Isp. Gen. r.e.		326.000
Dir. div. r.e.		326.000

N.B. L'indennità compete a decorrere dal 1 dicembre 1995

MINISTERO		soppresso TURISMO E SPETTACOLO
AMMINISTRAZIONE		
	Indennità mensile	
IX	qualifica	294.000
VIII	" "	253.000
VII	" "	218.000
VI	" "	187.000
V	" "	167.000
IV	" "	151.000
III	" "	135.000
II	" "	120.000
Isp. Gen. r.e.		326.000
Dir. div. r.e.		326.000

L'indennità spetta al personale che non percepisca altre indennità presso altre amministrazioni
N.B. L'indennità compete a decorrere dal 1 dicembre 1995

MINISTERO		RISORSE AGRICOLE
AMMINISTRAZIONE		ESCLUSO DIREZIONE GEN. ECON. MONTANA E FORESTE
	Indennità mensile	
IX	qualifica	294.000
VIII	" "	253.000
VII	" "	218.000
VI	" "	187.000
V	" "	167.000
IV	" "	151.000
III	" "	135.000
II	" "	120.000
Isp. Gen. r.e.		326.000
Dir. div. r.e.		326.000

N.B. L'indennità compete a decorrere dal 1 dicembre 1995

MINISTERO		TRASPORTI
AMMINISTRAZIONE		MARINA MERC.
	Indennità mensile	
IX	qualifica	294.000
VIII	" "	253.000
VII	" "	218.000
VI	" "	187.000
V	" "	167.000
IV	" "	151.000
III	" "	135.000
II	" "	120.000
Isp. Gen. r.e.		326.000
Dir. div. r.e.		326.000

N.B. L'indennità compete a decorrere dal 1 dicembre 1995

MINISTERO	LAVORI PUBBLICI
AMMINISTRAZIONE	
Indennità mensile	
IX qualifica	294.000
VIII " "	253.000
VII " "	218.000
VI " "	187.000
V " "	167.000
IV " "	151.000
III " "	135.000
II " "	120.000
Isp. Gen. r.e.	326.000
Dir. div. r.e.	326.000

N.B. L'indennità compete a decorrere dal 1 dicembre 1995

MINISTERO INDUSTRIA

AMMINISTRAZIONE

Indennità mensile

IX	qualifica	294.000
VIII	" "	253.000
VII	" "	218.000
VI	" "	187.000
V	" "	167.000
IV	" "	151.000
III	" "	135.000
II	" "	120.000
Isp. Gen. r.e.		326.000
Dir. div. r.e.		326.000

N.B. L'indennità compete a decorrere dal 1 dicembre 1995

MINISTERO		BENI CULTURALI
AMMINISTRAZIONE		
	Indennità mensile	
IX	qualifica	294.000
VIII	" "	253.000
VII	" "	218.000
VI	" "	187.000
V	" "	167.000
IV	" "	151.000
III	" "	135.000
II	" "	120.000
Isp. Gen. r.e.		326.000
Dir. div. r.e.		326.000

N.B. L'indennità compete a decorrere dal 1 dicembre 1995

MINISTERO SANITA'

AMMINISTRAZIONE

Indennità mensile

IX	qualifica	294.000
VIII	" "	253.000
VII	" "	218.000
VI	" "	187.000
V	" "	167.000
IV	" "	151.000
III	" "	135.000
II	" "	20.000
Isp. Gen. r.e.		326.000
Dir. div. r.e.		326.000

N.B. L'indennità compete a decorrere dal 1 dicembre 1995

MINISTERO		PUBBL. ISTRUZIONE
AMMINISTRAZIONE		
	Indennità mensile	
IX	qualifica	294.000
VIII	" "	253.000
VII	" "	218.000
VI	" "	187.000
V	" "	167.000
IV	" "	151.000
III	" "	135.000
II	" "	120.000
Isp. Gen. r.e.		326.000
Dir. div. r.e.		326.000

N.B. L'indennità compete a decorrere dal 1 dicembre 1995

Al personale delle Amministrazioni di cui all'art. 35, verranno erogate, per il periodo dal 1 gennaio 1995 al 30 novembre 1995, le somme riportate nella tabella seguente

IX	qualifica	110.583
VIII	" "	93.500
VII	" "	77.715
VI	" "	66.781
V	" "	58.289
IV	" "	53.427
III	" "	46.145
II	" "	43.714
Isp. Gen. r.e.		255.044
Dir. civ. r.e.		229.720

ALLEGATO C

PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Isp. Gen. r.e.	700.000
Dir. Div. r.e.	700.000
IX LIVELLO	700.000
VIII LIVELLO	640.000
VII LIVELLO	576.000
VI LIVELLO	524.000
V LIVELLO	494.000
IV LIVELLO	469.000
III LIVELLO	444.000
II LIVELLO	421.000
I LIVELLO	400.000

NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 1
(SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI)

1. (Servizi essenziali)
Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto del personale dipendente dai Ministeri sono i seguenti:
a) servizio elettorale;
b) servizio doganale;
c) igiene, sanità ed attività assistenziali;
d) attività di tutela della libertà della persona e sicurezza pubblica;
e) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, per quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
f) trasporti;
g) l'erogazione di assegni e di indennità con funzione di sostentamento.
h) servizi di protezione ambientale e di vigilanza sui beni culturali;

2. (Prestazioni)
Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'articolo 2, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
a) sicurezza e funzionamento degli impianti a ciclo continuo, relativamente alla custodia del patrimonio artistico, archeologico e monumentale, dei natanti, dei depositi munizioni e carburanti;
b) attività giudiziaria - Ministero di grazia e giustizia e Ministero della difesa: limitatamente all'assistenza dalle udienze nei processi con rito direttissimo o con imputati detenuti, alle scarcerazioni ed alla libertà provvisoria;
c) ordine pubblico, sicurezza e relazioni internazionali - Ministero di grazia e giustizia e istituti di pena: limitatamente alla custodia dei detenuti e alla confezione e distribuzione dei pasti; Ministero dell'interno: limitatamente all'Ufficio di Gabinetto del prefetto, al cifrario ed all'archivio generale della questura; Ministero degli affari esteri: limitatamente al centro cifra e telecomunicazioni in Italia e all'estero, ed ai servizi essenziali di tutela dell'integrità ed incolumità dei connazionali all'estero nell'ambito dell'unità di crisi;
d) attività sanitaria - Ministero della sanità: limitatamente alla sanità marittima ed aerea ed al servizio sanitario di confine, per gli animali vivi e per le merci rapidamente deperibili e non conservabili in frigorifero; Ministero di grazia e giustizia: limitatamente all'assistenza ai detenuti; Ministero della difesa - enti della sanità militare: limitatamente al servizio di pronto soccorso e pronto intervento;
e) attività di sdoganamento: limitatamente alla merce rapidamente deperibile non conservabile in frigorifero, ai medicinali salvavita ed agli animali vivi;
f) attività di sorveglianza idraulica di fiumi e degli altri corsi d'acqua e dei bacini idrici: limitatamente al periodo di preallarme e di piena;

g) attività di segnalazione costiera, marittima, terrestre ed aerea;
h) attività di sorveglianza forestale: limitatamente al servizio antincendi;
i) servizio elettorale: limitatamente alle attività indispensabili nei giorni precedenti alla scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
l) le informazioni e le notizie per il servizio meteorologico, per gli avvisi ai naviganti e per la viabilità, anche ai fini del soccorso aereo, marittimo e stradale;
m) servizio attinente alla protezione civile: prestazioni ridotte anche col personale in reperibilità;
n) servizio di trasporto aereo, limitatamente alla esigenza di assistenza per i voli di Stato, sia nazionali che esteri, di emergenza ed ai collegamenti con le isole;
o) il pagamento degli stipendi, delle pensioni, delle indennità sociali e l'adeguamento delle rendite previdenziali, per il periodo di tempo strettamente necessario in base all'organizzazione delle singole amministrazioni.

ART. 2
(PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE)

1. (Individuazione delle prestazioni e dei contingenti di personale)
In ciascuna amministrazione, le prestazioni indispensabili per garantire la continuità dei servizi di cui all'articolo 1 sono individuate, insieme ai relativi contingenti di personale, con le procedure di cui ai commi successivi.

2. (Livello nazionale)
A livello nazionale, per ciascuna amministrazione, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata, con le organizzazioni maggiormente rappresentative nell'amministrazione interessata, sono individuate, in sede di contrattazione decentrata, le qualifiche e le professionalità che formano i contingenti e sono disciplinati i criteri per la determinazione dei contingenti medesimi, necessari a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili ad assicurare l'erogazione dei servizi di cui all'art.1 resi da ciascuna amministrazione.

3. (Livello locale)
La quantificazione dei contingenti numerici di cui ai commi 1 e 2 è effettuata in sede di contrattazione decentrata a livello locale, entro quindici giorni dall'accordo di cui al comma 2, e comunque prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata.
Gli accordi decentrati di cui al presente comma ed a quello precedente hanno validità quadriennale; nelle more della loro definizione, restano in vigore le norme derivanti dai precedenti accordi nella stessa materia.

4. (Attribuzioni dei dirigenti)
In conformità degli accordi decentrati di cui al comma precedente, i dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente alla data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

ART. 3
(MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DEGLI SCIOPERI)

1. (Preavviso)
Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art.1 sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro.
In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle amministrazioni, al fine di restituire affidabilità al servizio per il periodo temporale interessato dallo sciopero stesso.

2. (Comunicazioni)
La proclamazione e la revoca degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica; la proclamazione e la revoca di scioperi relativi a vertenze nazionali di Ministero o di grande ripartizione deve essere comunicata all'amministrazione con cui si ha la vertenza e alla Presidenza del consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica; la proclamazione e la revoca di scioperi relativi a vertenze di livello territoriale o di posto di lavoro deve essere comunicata agli uffici periferici con cui si hanno le vertenze.
Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le Amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi, le modalità e l'eventuale revoca dell'azione di sciopero. Le Amministrazioni si assicurano che i predetti organi di informazione garantiscano all'utenza una informazione chiara, esauriente e tempestiva dello sciopero, anche relativamente alla frequenza e alle fasce orarie di trasmissione dei messaggi.

3. (Limiti)
Non possono essere indetti scioperi:
a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative; gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;
b) in caso di scioperi distinti nel tempo, con intervalli inferiori alle ventiquattro ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
c) articolati per servizi e reparti, o per qualifiche professionali, di una medesima unità lavorativa, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. (Esclusione e sospensione)
Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
a) nel mese di agosto limitatamente ai servizi:
- del Ministero dei trasporti collegati con il trasporto aereo;
- di fruizione del patrimonio artistico, archeologico e monumentale;
- di sdoganamento;
- di sanità:

b) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali e referendarie;
c) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali regionali, provinciali e comunali, per i rispettivi ambiti territoriali;
d) nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio;
e) nei giorni di pagamento di stipendi e pensioni;
f) nella giornata precedente o susseguente alla proclamazione di scioperi di carattere generale.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

ART. 4
(PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE)

1. (Previsione)
Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede organismi, tempi e procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.

2. (Obblighi delle amministrazioni)
Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, le amministrazioni si asterranno dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la situazione dei lavoratori interessati al conflitto.

ART. 5
(SANZIONI)

1. (Rinvio)
In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146, e di quelle contenute nel presente contratto, si applicano gli articoli 4 e 9 della predetta legge n. 146.

ART. 6
(APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO)

1. (Azioni sindacali)
Le norme di cui al presente contratto si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, nel comparto Ministeri, a livello di comparto, a livello nazionale di amministrazione ed a livello decentrato.

2. (Deroga)
Le norme di cui al presente contratto non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale, o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

ART. 7

(PUBBLICITA' DELL'ACCORDO)

1.(Obblighi) Le amministrazioni hanno l'obbligo di adottare ogni utile iniziativa al fine di garantire la massima pubblicità del presente accordo. In particolare, le stesse amministrazioni sono tenute a rendere pubblico il presente accordo in ogni sede di livello dirigenziale che abbia rapporti con l'utenza.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

(approvato con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica del 31 marzo 1994. registrato dalla Corte dei Conti in data 22.4.94 e pubblicato sulla G. U. - n. 149, serie gen.le - in data 28.6.94)

Art. 1.
Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealta', imparzialita' che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonche' i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilita' penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.

3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilita' disciplinare.

4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

5. Il dirigente dell'ufficio e' responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2.
Principi

1. Il comportamento del dipendente e' tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione

2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialita' dell'amministrazione.

3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli e' affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantita' di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo piu' semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilita' connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

6 Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attivita' inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilita' e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui cio' non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3.
Regali e altre utilita'

1. Il dipendente non chiede, per se' o per altri, ne' accetta, neanche in occasione di festivita', regali o altre utilita', salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attivita' inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilita' a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, ne' accetta, per se' o per altri, regali o altre utilita' da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4.
Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorche' le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, ne' si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, ne' li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5.
Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attivita' o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attivita' o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonche' le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attivita' politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovra' dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attivita' inerenti all'ufficio.

Art.6

Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo

conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attivita' possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialita' dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attivita' possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialita' dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilita' alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

a) di individui di cui egli sia commensale abituale;

b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;

c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;

d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, societa' o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7.
Attivita' collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attivita' che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attivita' inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilita' per prestazioni alle quali e' tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi,

sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8.
Imparzialita'

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parita' di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta ne' accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorche' provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalita' di partecipazione all'attivita' amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non e' conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivi relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, ne' chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non e' conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9.
Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilita' che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona ne' fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora cio' possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.
Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda ne' delega ad altri dipendenti il compimento di attivita' o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non puo' assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, ne' elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

7. Il dipendente non accetta per uso personale, ne' detiene o gode a titolo personale, utilita' che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.
Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantita' di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attivita', o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valutera' l'opportunita' di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni ne' fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se cio' possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialita'.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12.
Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, ne' corrisponde o promette ad alcuno utilita' a titolo di intermediazione, ne' per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato

contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attivita' relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio e' coinvolto in queste attivita', dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.
Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale e' preposto, in relazione agli standard di qualita' e di quantita' dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione e' resa con particolare riguardo alle finalita' di parita' di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalita' dei servizi e sui livelli di qualita', agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerita' delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.
Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonche' da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

- omissis -

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

In relazione alla dichiarazione a verbale dell'A.r.a.n., C.G.I.L. C.I.S.L. U.I.L., USPPI, CISAL precisano che per quanto riguarda la contrattazione valgono le norme del decreto legislativo n. 29/93 e successive modifiche apportate sulla base della legge delega e solo in quell'ambito sono definibili i rapporti tra norme di legge e contrattazione.

UNIONE NAZIONALE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI
Sede: 00184 Roma - Via Cesare Balbo, 43 - Tel. 06/4880610 - Fax 06/4819493

Il Segretario Nazionale

DICHIARAZIONE A VERBALE

Allegata al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Ministeri 8^ e 9^ qualifica

L'UNIONE NAZIONALE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI consapevole dell'importanza del Contratto per tutti i lavoratori dipendenti, lo sottoscrive con senso di responsabilità per concorrere a garantire la sua efficacia immediata.

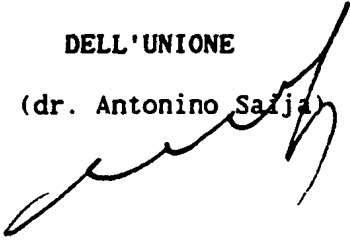
Sottolinea tuttavia come l'art.40 sia stato unilateralmente inserito, contraria l'U.N.S.C.P., con contenuti diversi e fortemente penalizzanti per la categoria rispetto al testo fino a quel momento concordato e nonostante fossero state attivate ed esperite le previste procedure di tutela.

Si sottolinea altresì che, i sottoscrittori del Contratto, prima dell'invio dello stesso alla Corte dei Conti erano ben consapevoli del grande arretramento economico autoritativamente imposto ai Segretari, contro la volontà dell'UNIONE, tanto da spostare l'articolo relativo al loro trattamento economico nelle norme transitorie e finali (art.40) aggiungendo all'ultimo comma la previsione di "rivedere le problematiche relative alla Categoria dei Segretari Comunali entro il Primo Dicembre 1995".

Successivamente, con l'avallo del Ministro del Lavoro, è stata raggiunta e sottoscritta, in data 22/02/1995, un'intesa tra l'ARAN e l'UNIONE con la quale si recuperavano le posizioni economiche sulle quali si era formato l'accordo durante le trattative prima della rottura delle stesse.

Per l'UNIONE, quale organizzazione di categoria rappresentativa sul piano nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali, l'accordo contrattuale - che resta limitato per disposizioni di legge al trattamento economico - è costituito dal testo risultante dall'intesa approvata e sottoscritta con l'ARAN il 22/02/1995, intesa con la quale viene sciolta la riserva dell'art. 40 del contratto di rivedere le problematiche relative alla categoria dei segretari comunali.

Si ribadisce che la firma sul contratto collettivo avviene sul presupposto dell'intesa perfezionata con la parte pubblica, significando pertanto che nel consentire, con la sottoscrizione, la piena efficacia del contratto per il com-

parto, deve procedersi, per dare piena efficacia alla disciplina contrattuale concordata dall'UNIONE con l'ARAN, alla formalizzazione in tempi rapidissimi dell'intesa in modo da darle piena ed effettiva efficacia, impedendo una distorta e penalizzante applicazione dell'art.40 ai segretari di 8^ e 9^ qualifica.

Roma, 16 Maggio 1995

IL SEGRETARIO NAZIONALE

DELL'UNIONE

(dr. Antonino Saija)

Unione Sindacati Professionisti Pubblico-Privato Impiego

DICHIARAZIONE A VERBALE

La O.S. USPPI intende sottolineare che il presente contratto viene sottoscritto con la seguente dichiarazione a verbale, in attesa di pervenire ad una definitiva soluzione degli istituti normativi ed economici relativi alle categorie professionali iscritte agli albi dipendenti dei ministeri:

1. La scrivente O.S. non ha potuto esprimere alcun intervento nel corso della contrattazione collettiva nazionale al fine di promuovere, ai sensi dell'art. 73, comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 una corretta disciplina normativo-economica per le categorie dipendenti dei ministeri iscritte agli albi professionali che esercitano a norma di legge per conto e nell'interesse delle amministrazioni ministeriali attività professionali, assumendosi una personale responsabilità di natura professionale;

2. Nella stesura dell'elaborato contrattuale non sono stati considerati alcuni dei criteri indicati nel decreto legislativo n.29/93. In particolare, l'art. 45 (contratti collettivi), alinea 5, che prevede, al fine di assicurare in sede contrattuale di comparto una disciplina uniforme su specifiche materie, contratti collettivi quadro da stipularsi per tutti i comparti con le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative;

   Nell'articolato contrattuale non sono stati previsti altresì, per le particolari categorie professionali specifici elementi del trattamento economico complessivo, non riconducibili alle ordinarie forme di salario accessorio al fine di motivare economicamente la peculiarità delle funzioni professionali attribuite e la posizione "atipica" rispetto all'ordinamento del restante personale del comparto, così come previsto al punto 3, alinea b/4 della circolare dell'11 marzo 1991 e seguenti n.72549/8.93.5 e come attribuiti ai professionisti degli altri comparti (indennità professionale);

4. In riferimento a quanto previsto all'art. 35, comma 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, non è stato tenuto conto, nell'ambito dei relativi contratti collettivi nazionali, delle esigenze di perequazione dei trattamenti economici del personale in relazione all'esercizio di funzioni analoghe;

5. La carenza di qualsiasi forma di perequazione dei trattamenti economici riservati ai professionisti degli altri comparti che svolgono identiche attività professionali (tutti inquadrati in posizioni funzionali superiori), demotiva l'esercizio delle attività professionali e mortifica i professionisti laureati dei ministeri per i quali l'inquadramento iniziale in ruolo è ancora rimasto alla VII^ qualifica funzionale impedendo, tra l'altro, la mobilità di comparto.

   Tale stato di fatto è già stato oggetto di una indagine conoscitiva svolta da un gruppo di lavoro costituito dal Ministro della Funzione Pubblica nel novembre 1993 per valorizzare le categorie professionali dipendenti, che ha evidenziato un vuoto nelle piante organiche dei dipendenti ministeriali iscritti agli albi (requisito richiesto dal DPR 29 dicembre 1984, n.1219), pari a circa il 50% , perchè dirottati verso lidi più appetibili alla loro elevata professionalità;

5. In armonia con il disposto di perequazione dei trattamenti economici di cui all'art. 35, comma 3 del decreto legislativo n.29/93 e al fine di rendere anche nello Stato più appetibile l'accesso in ruolo dei professionisti, si chiede l'estensione del giudicato relativo alle sentenze della magistratura amministrativa sottorichiamate, per garantire l'inquadramento alla nona qualifica funzionale delle categorie professionali in possesso dei requisiti relativi alla abilitazione all'esercizio professionale e alla iscrizione all'albo.

   Ripetute sentenze della magistratura amministrativa (TAR/LAZIO e C.d.S.) infatti, in attuazione della legge 7.7.88, n.254, hanno riconosciuto alle ricorrenti categorie professionali laureate dello Stato, assunte mediante concorso per l'esercizio di attività tecnico-professionali per le quali è richiesto il posssesso dell'abilitazione professionale, il diritto ad essere inquadrate alla nona qualifica funzionale con il relativo trattamento economico.

Roma li 16 MAG 1995 LA CONFEDERAZIONE USPPI

FEDERAZIONE STATALI

SEGRETERIA GENERALE

Roma, li 19 Maggio 1995
00184 - Via Nazionale, 243 - Tel. 4828232

DICHIARAZIONE A VERBALE

Fermo restando il dissenso sull'intero impianto del contratto statali nei suoi aspetti normativi ed economici, che ha visto l'emarginazione di questa Organizzazione Sindacale dalla definizione sostanziale dei vari istituti contrattuali, si conviene di procedere alla sottoscrizione del contratto stesso solo ai fini di tutelare gli interessi dei lavoratori nelle sue varie fasi di attuazione, ivi compresa la Commissione per la revisione dell'ordinamento.

IL PRESIDENTE
(Giuseppe Conti)

95A2986

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(7651378) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

◇ **VARESE**
LIBRERIA PIROLA DI MITRANO
Via Albuzzi, 8

MARCHE

◇ **ANCONA**
LIBRERIA FOGOLA
Piazza Cavour, 4/5/6

◇ **ASCOLI PICENO**
LIBRERIA PROSPERI
Largo Crivelli, 8

◇ **MACERATA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA
Via Don Minzoni, 6

◇ **PESARO**
LIBRERIA PROF.LE MARCHIGIANA
Via Mameli, 34

◇ **S. BENEDETTO DEL TRONTO**
LA BIBLIOFILA
Viale De Gasperi, 22

MOLISE

◇ **CAMPOBASSO**
CENTRO LIBRARIO MOLISANO
Viale Manzoni, 81/83
LIBRERIA GIURIDICA DI.E.M.
Via Capriglione, 42-44

PIEMONTE

◇ **ALBA**
CASA EDITRICE ICAP - ALBA
Via Vittorio Emanuele, 19

◇ **ALESSANDRIA**
LIBRERIA INT.LE BERTOLOTTI
Corso Roma, 122

◇ **ASTI**
LIBRERIA BORELLI
Corso V. Alfieri, 364

◇ **BIELLA**
LIBRERIA GIOVANNACCI
Via Italia, 14

◇ **CUNEO**
CASA EDITRICE ICAP
Piazza dei Galimberti, 10

◇ **NOVARA**
EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA
Via Costa, 32

◇ **TORINO**
CARTIERE MILIANI FABRIANO
Via Cavour, 17

◇ **VERBANIA**
LIBRERIA MARGAROLI
Corso Mameli, 55 - Intra

PUGLIA

◇ **ALTAMURA**
LIBRERIA JOLLY CART
Corso V. Emanuele, 16

◇ **BARI**
CARTOLIBRERIA QUINTILIANO
Via Arcidiacono Giovanni, 9
LIBRERIA PALOMAR
Via P. Amedeo, 176/B
LIBRERIA LATERZA GIUSEPPE & FIGLI
Via Sparano, 134
LIBRERIA FRATELLI LATERZA
Via Crisanzio, 16

◇ **BRINDISI**
LIBRERIA PIAZZO
Piazza Vittoria, 4

◇ **CERIGNOLA**
LIBRERIA VASCIAVEO
Via Gubbio, 14

◇ **FOGGIA**
LIBRERIA ANTONIO PATIERNO
Via Dante, 21

◇ **LECCE**
LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO
Via Palmieri, 30

◇ **MANFREDONIA**
LIBRERIA «IL PAPIRO»
Corso Manfredi, 126

◇ **MOLFETTA**
LIBRERIA IL GHIGNO
Via Campanella, 24

◇ **TARANTO**
LIBRERIA FUMAROLA
Corso Italia, 229

SARDEGNA

◇ **CAGLIARI**
LIBRERIA F.LLI DESSÌ
Corso V. Emanuele, 30/32

◇ **ORISTANO**
LIBRERIA CANU
Corso Umberto I, 19

◇ **SASSARI**
LIBRERIA AKA
Via Mazzini, 2/E
LIBRERIA MESSAGGERIE SARDE
Piazza Castello, 11

SICILIA

◇ **ACIREALE**
CARTOLIBRERIA BONANNO
Via Vittorio Emanuele, 194
LIBRERIA S.G.C. ESSEGICI S.a.s.
Via Caronda, 8/10

◇ **AGRIGENTO**
TUTTO SHOPPING
Via Panoramica dei Templi, 17

◇ **ALCAMO**
LIBRERIA PIPITONE
Viale Europa, 61

◇ **CALTANISSETTA**
LIBRERIA SCIASCIA
Corso Umberto I, 111

◇ **CASTELVETRANO**
CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA
Via Q. Sella, 106/108

◇ **CATANIA**
LIBRERIA ARLIA
Via Vittorio Emanuele, 62
LIBRERIA LA PAGLIA
Via Etnea, 393
LIBRERIA ESSEGICI
Via F. Riso, 56

◇ **ENNA**
LIBRERIA BUSCEMI
Piazza Vittorio Emanuele, 19

◇ **GIARRE**
LIBRERIA LA SENORITA
Corso Italia, 132/134

◇ **MESSINA**
LIBRERIA PIROLA MESSINA
Corso Cavour, 55

◇ **PALERMO**
CARTOLIBRERIA EUROPA
Via Sciuti, 66
LIBRERIA CICALA INGUAGGIATO
Via Villaermosa, 28
LIBRERIA FORENSE
Via Maqueda, 185
LIBRERIA MERCURIO LI.CA.M.
Piazza S. G. Bosco, 3
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Piazza V. E. Orlando, 15/19
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Via Ruggero Settimo, 37
LIBRERIA FLACCOVIO DARIO
Viale Ausonia, 70

◇ **RAGUSA**
CARTOLIBRERIA GIGLIO
Via IV Novembre, 39

◇ **S. GIOVANNI LA PUNTA**
LIBRERIA DI LORENZO
Via Roma, 259

◇ **TRAPANI**
LIBRERIA LO BUE
Via Cascio Cortese, 8
LIBRERIA GIURIDICA DI SAFINA
Corso Italia, 81

TOSCANA

◇ **AREZZO**
LIBRERIA PELLEGRINI
Via Cavour, 42

◇ **FIRENZE**
LIBRERIA ALFANI
Via Alfani, 84/86 R
LIBRERIA MARZOCCO
Via de' Martelli, 22 R
LIBRERIA PIROLA «già Etruria»
Via Cavour, 46 R

◇ **LIVORNO**
LIBRERIA AMEDEO NUOVA
Corso Amedeo, 23/27
LIBRERIA IL PENTAFOGLIO
Via Fiorenza, 4/B

◇ **LUCCA**
LIBRERIA BARONI ADRI
Via S. Paolino, 45/47
LIBRERIA SESTANTE
Via Montanara, 37

◇ **MASSA**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Europa, 19

◇ **PISA**
LIBRERIA VALLERINI
Via dei Mille, 13

◇ **PISTOIA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA TURELLI
Via Macallè, 37

◇ **PRATO**
LIBRERIA GORI
Via Ricasoli, 25

◇ **SIENA**
LIBRERIA TICCI
Via Terme, 5/7

◇ **VIAREGGIO**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Puccini, 38

TRENTINO-ALTO ADIGE

◇ **BOLZANO**
LIBRERIA EUROPA
Corso Italia, 6

◇ **TRENTO**
LIBRERIA DISERTORI
Via Diaz, 11

UMBRIA

◇ **FOLIGNO**
LIBRERIA LUNA
Via Gramsci, 41

◇ **PERUGIA**
LIBRERIA SIMONELLI
Corso Vannucci, 82
LIBRERIA LA FONTANA
Via Sicilia, 53

◇ **TERNI**
LIBRERIA ALTEROCCA
Corso Tacito, 29

VENETO

◇ **CONEGLIANO**
LIBRERIA CANOVA
Corso Mazzini, 7

◇ **PADOVA**
IL LIBRACCIO
Via Portello, 42
LIBRERIA DIEGO VALERI
Via Roma, 114
LIBRERIA DRAGHI - RANDI
Via Cavour, 17/19

◇ **ROVIGO**
CARTOLIBRERIA PAVANELLO
Piazza V. Emanuele, 2

◇ **TREVISO**
CARTOLIBRERIA CANOVA
Via Calmaggiore, 31
LIBRERIA BELLUCCI
Viale Monfenera, 22/A

◇ **VENEZIA**
LIBRERIA GOLDONI
S. Marco 4742/43

◇ **VERONA**
LIBRERIA GIURIDICA EDITRICE
Via Costa, 5
LIBRERIA GROSSO GHELFI BARBATO
Via G. Carducci, 44
LIBRERIA L.E.G.I.S.
Via Adigetto, 43

◇ **VICENZA**
LIBRERIA GALLA 1880
Corso Palladio, 11

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:
- **presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA, piazza G. Verdi, 10;**
- **presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.**

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n. 387001. Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono in Roma (Ufficio inserzioni - Piazza G. Verdi, 10) e presso le librerie concessionarie consegnando gli avvisi a mano, accompagnati dal relativo importo.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 1995

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 1995
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 1995 e dal 1° luglio al 31 dicembre 1995

ALLA PARTE PRIMA - LEGISLATIVA

Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari:

- annuale	L. 357.000
- semestrale	L. 195.500

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale.

- annuale	L. 65.500
- semestrale	L. 46.000

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:

- annuale	L. 200.000
- semestrale	L. 109.000

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:

- annuale	L. 65.000
- semestrale	L. 45.500

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:

- annuale	L. 199.500
- semestrale	L. 108.500

Tipo F - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:

- annuale	L. 687.000
- semestrale	L. 379.000

Integrando il versamento relativo al tipo di abbonamento della Gazzetta Ufficiale, *parte prima, prescelto con la somma di* **L. 98.000,** *si avrà diritto a ricevere l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 1995.*

Prezzo di vendita di un fascicolo della *serie generale*	L. 1.300
Prezzo di vendita di un fascicolo delle *serie speciali I, II* e *III*, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.300
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	L. 2.550
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.300
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.400
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.400

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L. 124.000
Prezzo di vendita di un fascicolo ogni 16 pagine o frazione	L. 1.400

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L. 81.000
Prezzo di vendita di un fascicolo	L. 7.350

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 1995
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo mediante 52 spedizioni settimanali raccomandate	L. 1.300.000
Vendita singola per ogni microfiches fino a 96 pagine cadauna	L. 1.500
per ogni 96 pagine successive	L. 1.500
Spese per imballaggio e spedizione raccomandata	L. 4.000

N.B. — Le microfiches sono disponibili dal 1° gennaio 1983. — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%

ALLA PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L. 336.000
Abbonamento semestrale	L. 205.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.450

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, nonché quelli di vendita dei fascicoli delle annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 387001 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti all'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione di una fascetta del relativo abbonamento.

Per informazioni o prenotazioni rivolgersi all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA
abbonamenti ☎ (06) 85082149/85082221 - vendita pubblicazioni ☎ (06) 85082150/85082276 - inserzioni ☎ (06) 85082145/85082189